



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

Institución de Enseñanza e Investigación en Ciencias Agrícolas

Campeche-Córdoba-Montecillo-Puebla-San Luis Potosí-Tabasco-Veracruz

**RESULTADOS DEL SEGUNDO CUESTIONARIO DE
CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO Y COMPROMISOS DEL COLEGIO DE
POSTGRADUADOS**

2012

Título	RESULTADOS DEL SEGUNDO CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y COMPROMISOS DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS
Introducción	La Política de Equidad de Género del Colegio de Postgraduados está alineada con las leyes y programas del Gobierno Federal en la materia. En el Colegio se aplica el Modelo de Equidad de Género (desde 2006), el Programa de Cultura Institucional (desde 2007) y la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (desde 2012).
Objetivo	Mostrar los resultados del Cuestionario de Cultura Institucional y los Compromisos adquiridos por el Colegio respecto a la Política de Equidad de Género.
Metodología	<p>El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) realizó en 2008 el 1° Cuestionario de Cultura Institucional (1° CCI) y en 2011 realizó el 2° CCI, aplicado a 240 instituciones gubernamentales, incluida SAGARPA y el Colegio de Postgraduados. Las preguntas del 1° y 2° CCI aluden a los 9 Factores del Programa de Cultura Institucional, que son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Factor 1. Política Nacional y deberes instituciones Factor 2. Clima Laboral Factor 3. Comunicación incluyente Factor 4. Selección de personal Factor 5. Salarios y prestaciones Factor 6. Promoción vertical y horizontal Factor 7. Capacitación y formación profesional Factor 8. Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional Factor 9. Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual
Resultados	Los resultados obtenidos por el Colegio de Postgraduados se presentan a continuación
Autoría	Esta presentación fue realizada por la Responsable del Programa de Cultura Institucional en el Colegio de Postgraduados, Dra. María del Pilar Alberti Manzanares. Texcoco, agosto 2012.

Cuadro 1. DATOS GENERALES MUESTRA

AÑO	2008	2011
ENCUESTAS APLICADAS EN SEDE Y CAMPUS	172	202
MUJERES	85	92
HOMBRES	87	110

FACTOR 1. POLÍTICA NACIONAL Y DEBERES INSTITUCIONALES

- OBJETIVO:
- INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CULTURA INSTITUCIONAL PARA QUE GUÍE A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL HACIA EL LOGRO DE RESULTADOS AL INTERIOR Y EXTERIOR DE LAS DEPENDENCIAS.
- (Fuente: Programa de Cultura Institucional, Instituto Nacional del las Mujeres, México, 2009: 66)

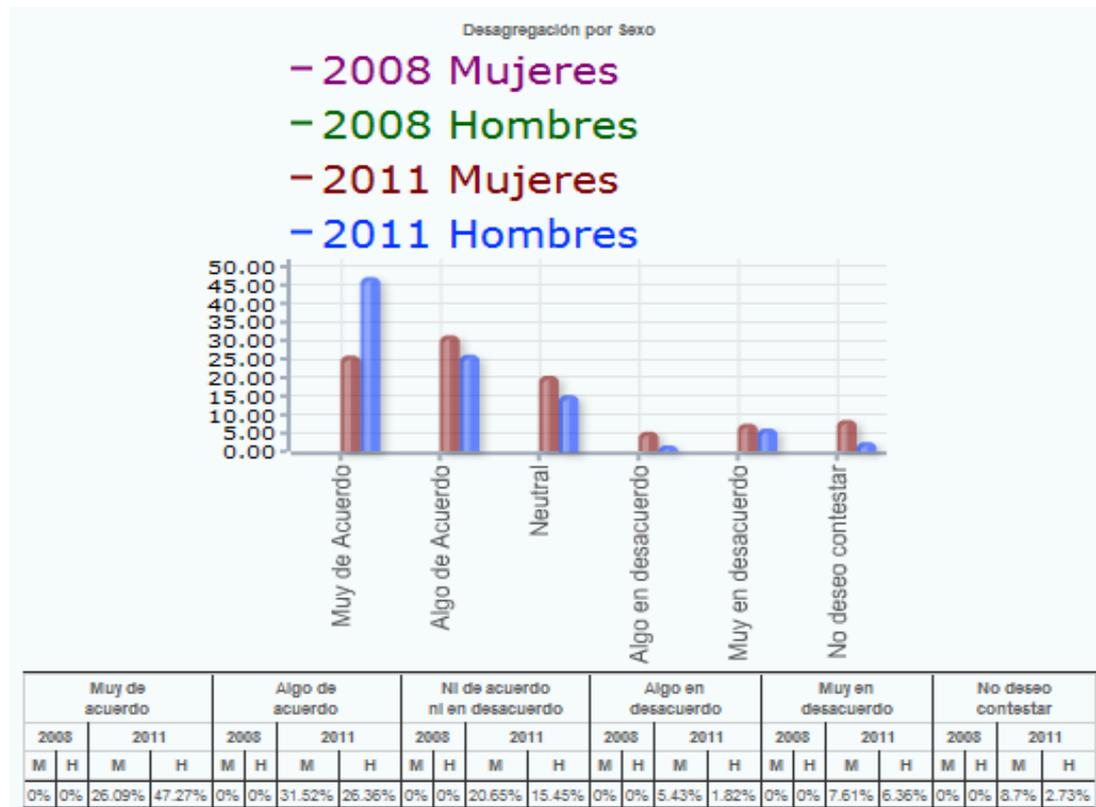
COMPROMISOS DEL COLEGIO

FACTOR 1.

- 1. Revisar que el código de ética, de conducta y la Misión-Visión institucional cuente con principios de igualdad, no discriminación y lenguaje incluyente.
- 2. Dar seguimiento a la aplicación de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Proigualdad, y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- 3. Realizar un estudio comparativo de los objetivos estratégicos del Programa de Cultura Institucional.

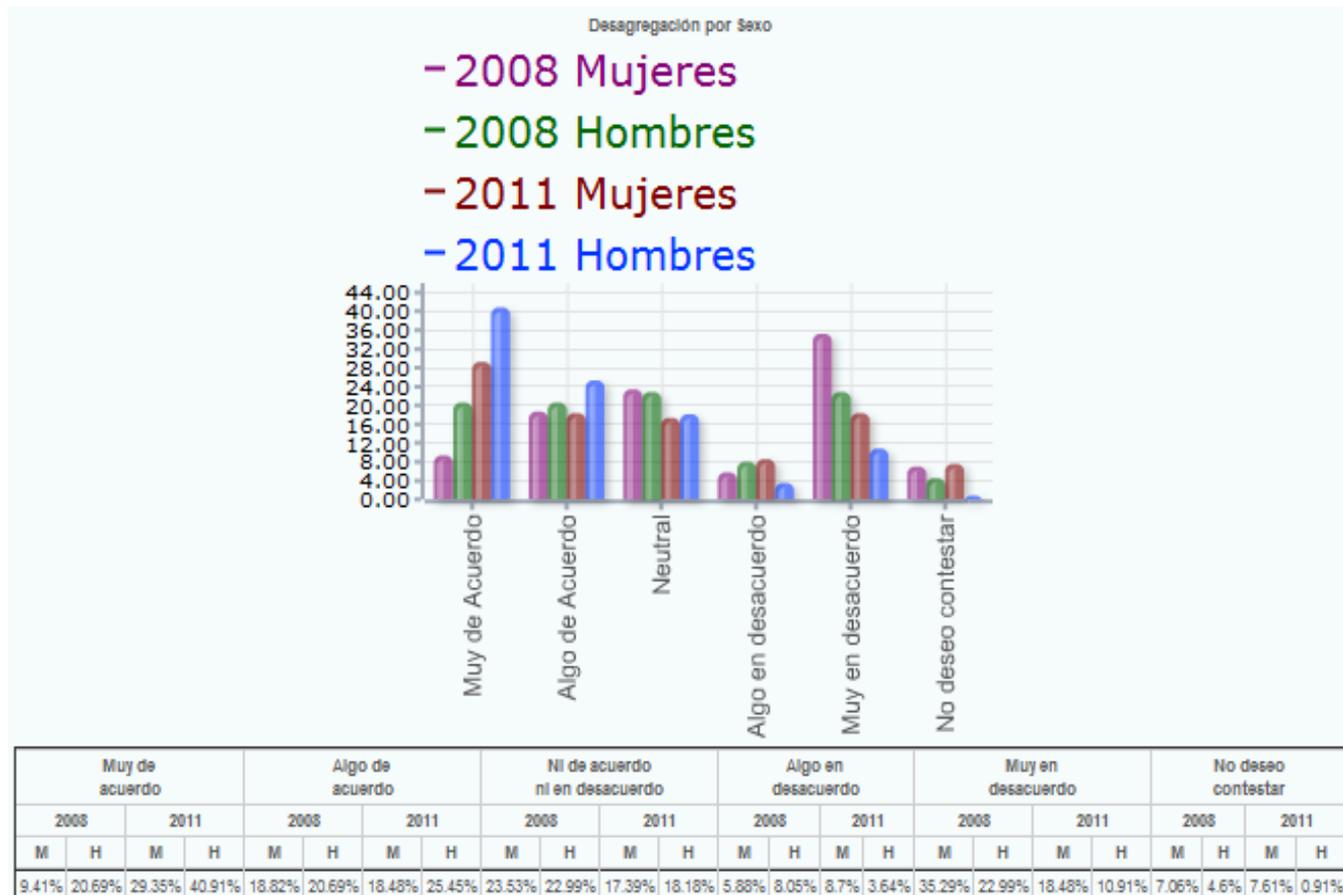
FACTOR 2. CLIMA LABORAL

- Pregunta 45. ¿Considero que el comportamiento de mujeres y hombres ha cambiado de manera positiva, que permite un ambiente laboral más sano , a partir de la implantación del Programa de Cultura Institucional?



FACTOR 2. CLIMA LABORAL

- 25. ¿En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato?



COMPROMISOS DEL COLEGIO

FACTOR 2. CLIMA LABORAL

- 4. Promover los principios de igualdad, confianza y respeto en el ambiente de trabajo.
- 5. Impulsar acciones con perspectiva de género y no discriminación a favor de un ambiente de trabajo sano e incluyente.

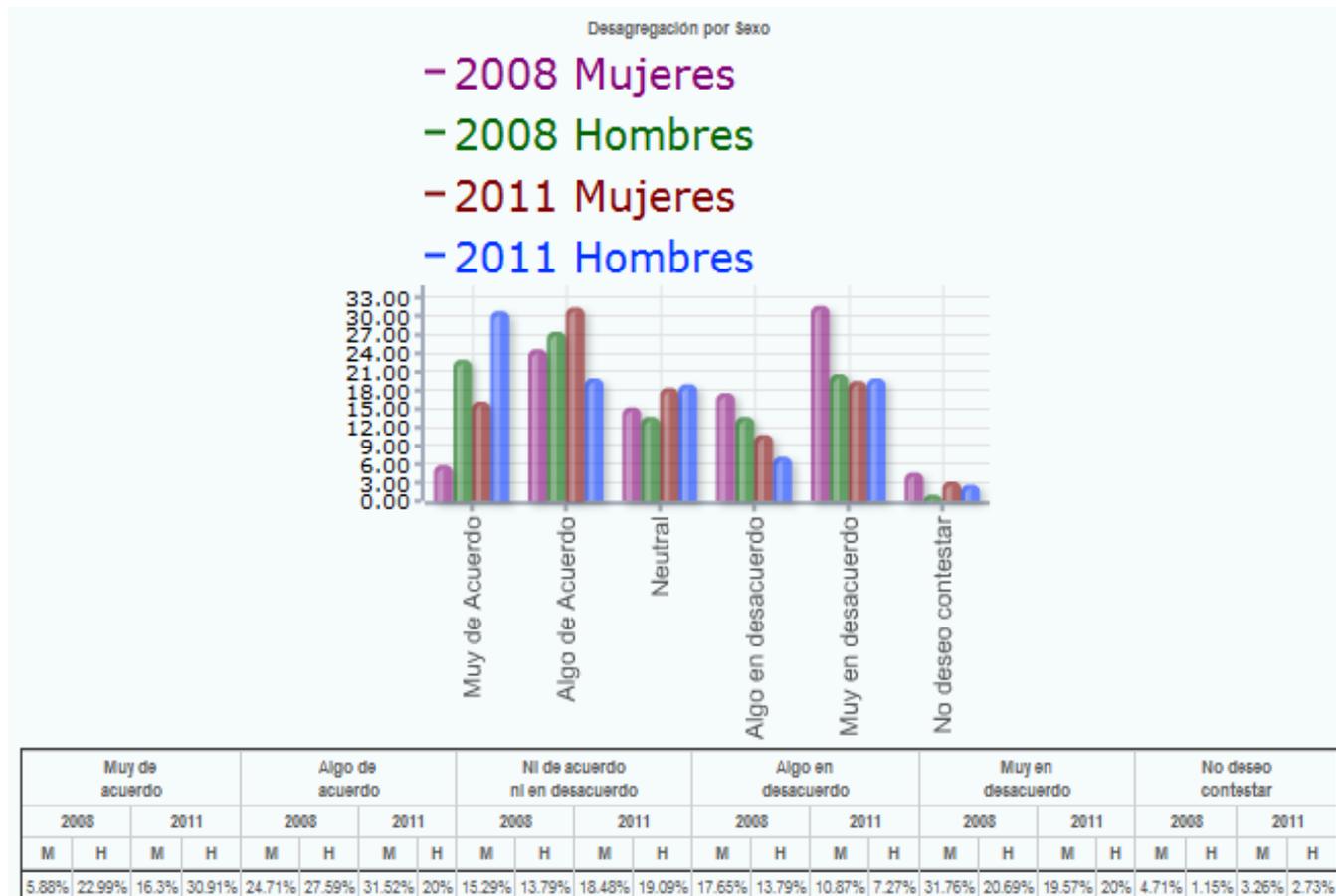
COMPROMISOS DEL COLEGIO

FACTOR 3. COMUNICACIÓN INCLUYENTE

- 6. Incluir dentro del programa de capacitación cursos sobre género y lenguaje no sexista.
- 7. Construir un manual de identidad institucional para el uso y aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y social.

FACTOR 4 SELECCIÓN DE PERSONAL

- 11. ¿En mi institución se difunden claramente los criterios de selección de personal?



COMPROMISOS DEL COLEGIO

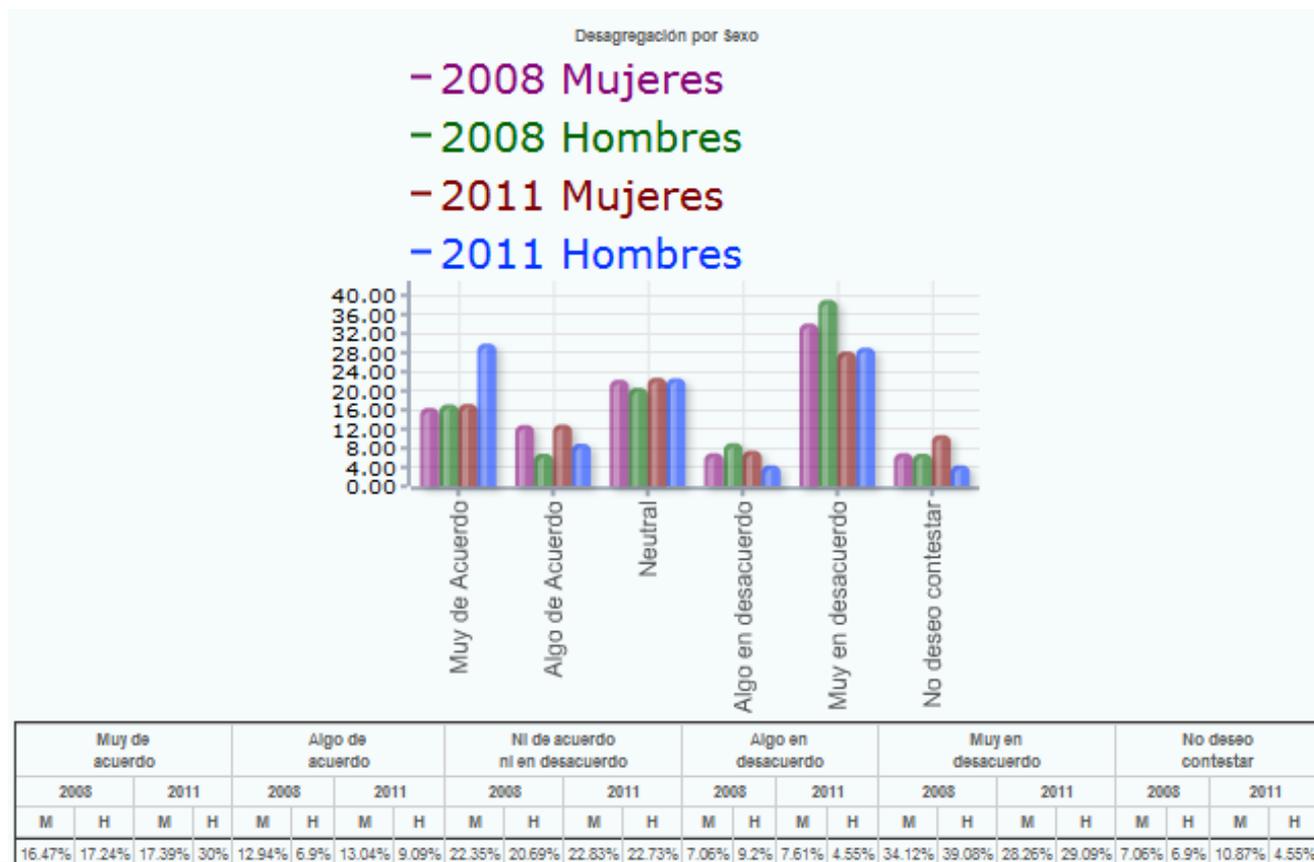
FACTOR 4. SELECCIÓN DE PERSONAL

- 8. Contar con un sistema de selección de personal que integre criterios de evaluación curricular y experiencia laboral excluyendo el requisito del sexo en todo nivel o cargo.
- 9. Definir y aplicar las acciones afirmativas que serán implementadas en el proceso de selección de personal.
- 10. Realizar campañas impresas y/o electrónicas que fomenten la paridad al interior de la Institución.

FACTOR 5

SALARIOS Y PRESTACIONES

- 12. ¿En mi institución existe el permiso o licencia por paternidad?



COMPROMISOS DEL COLEGIO

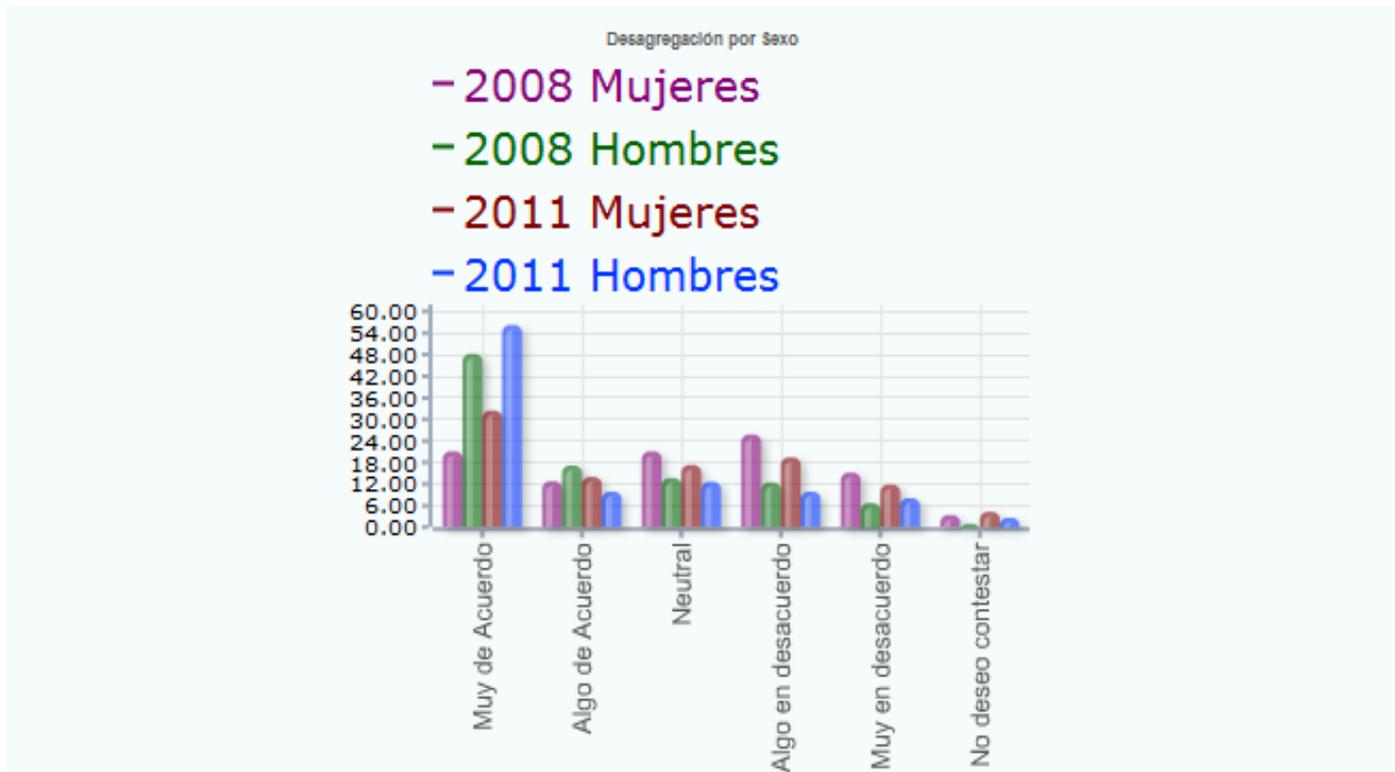
FACTOR 5. SALARIOS Y PRESTACIONES

- 11. Contar con un diagnóstico que le permita identificar en el sistema de salarios y prestaciones las necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres relacionadas con la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar.

FACTOR 6

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

- 3 ¿En mi institución solo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión?

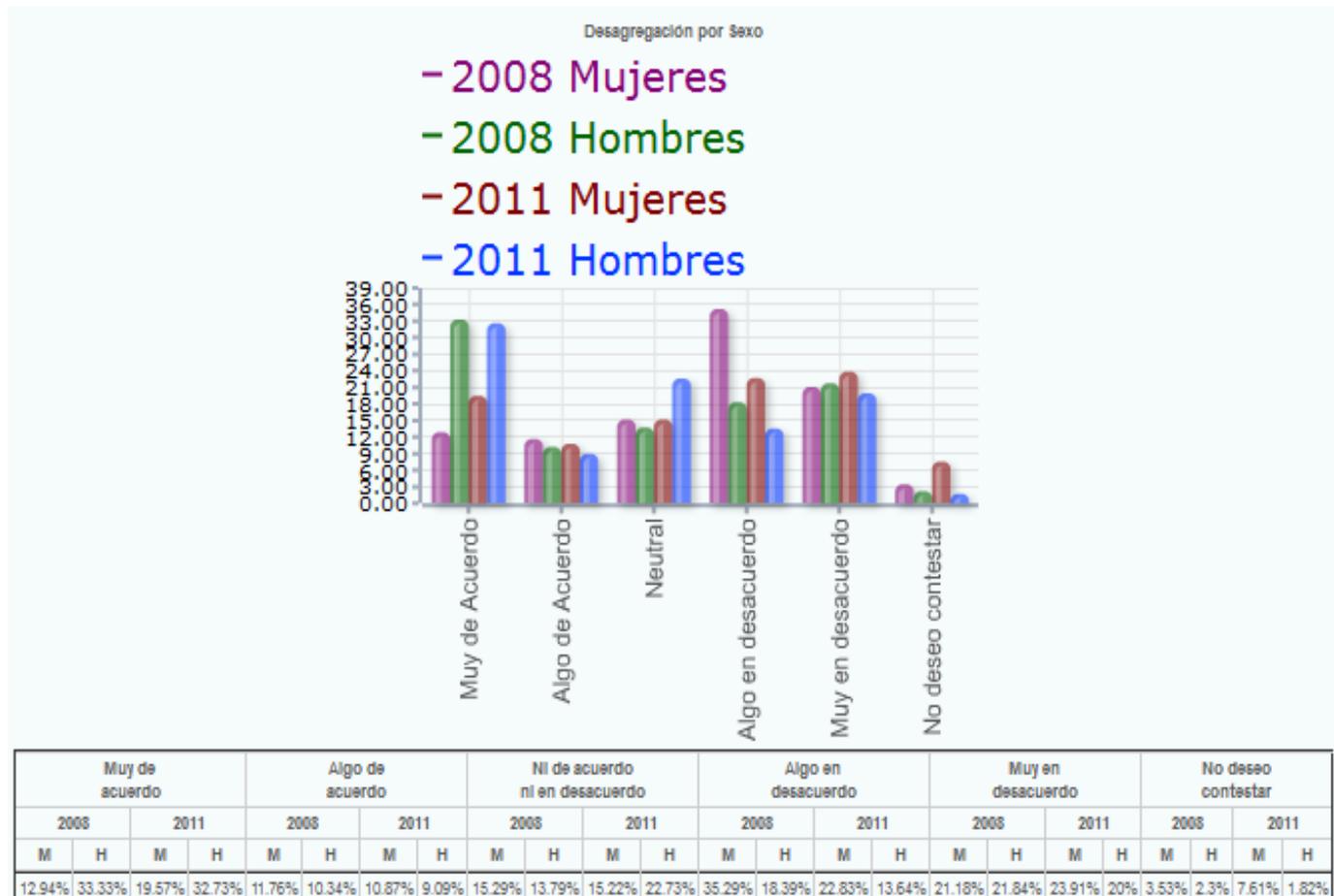


Muy de acuerdo		Algo de acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Algo en desacuerdo		Muy en desacuerdo		No deseo contestar	
2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
21.18%	48.28%	32.61%	56.36%	12.94%	17.24%	14.13%	10%	21.18%	13.79%	17.39%	12.73%
25.88%	12.64%	19.57%	10%	6.9%	11.96%	8.18%	3.53%	1.15%	4.35%	2.73%	

FACTOR 6

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

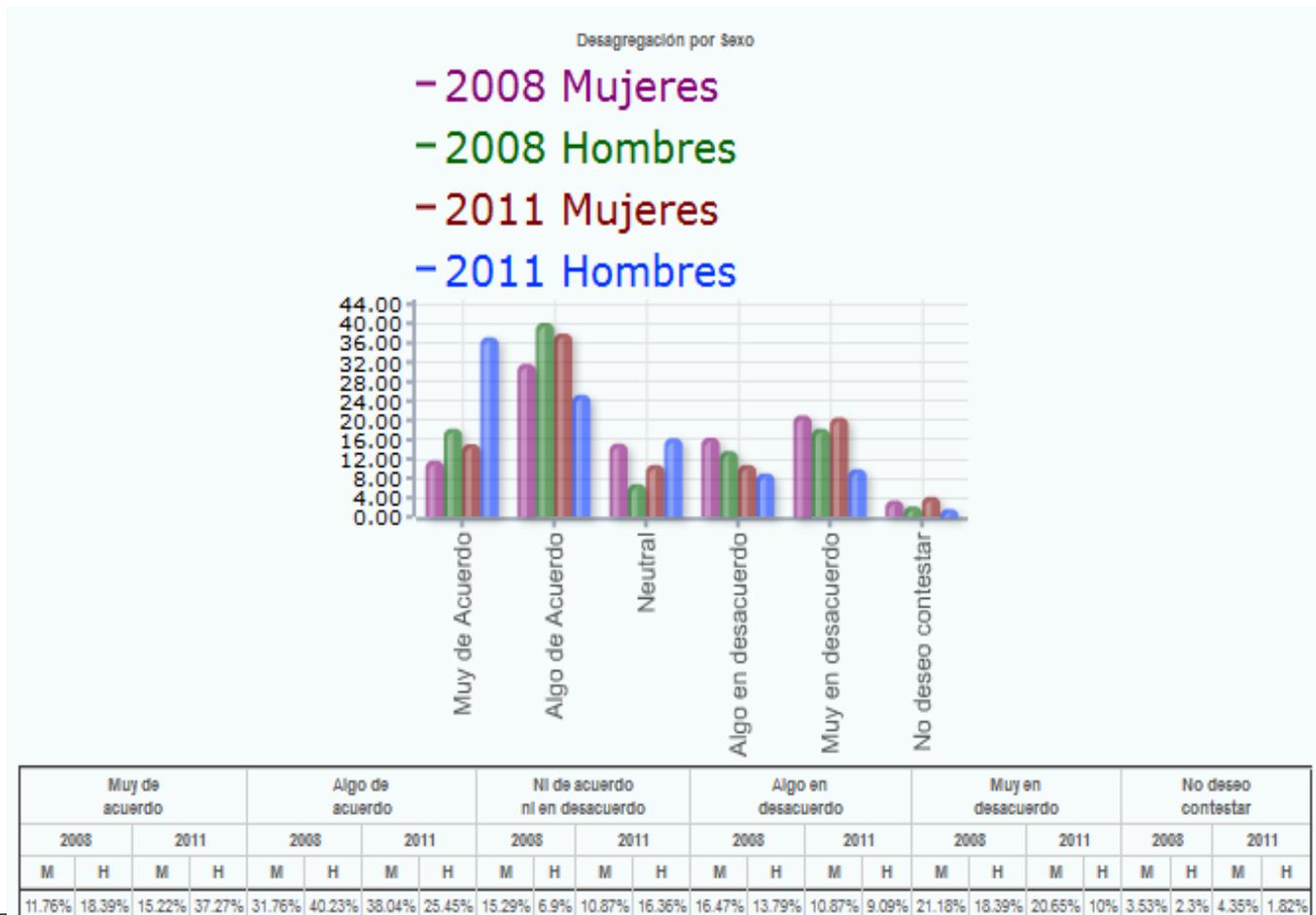
- 21. ¿En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado?



FACTOR 6

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

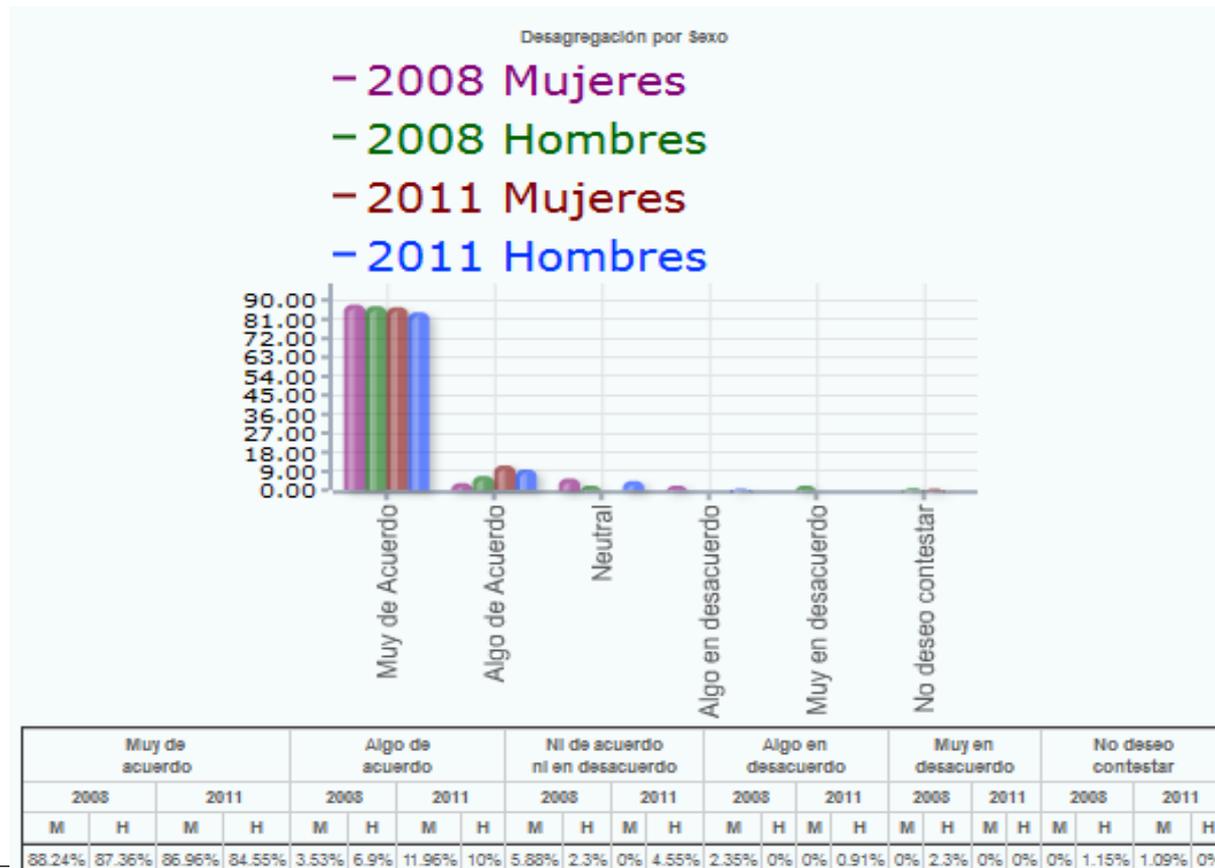
- 34.¿ En mi institución son claros los criterios de evaluación del desempeño?



FACTOR 6

PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

- 40. ¿Personalmente estoy de acuerdo en que las mujeres y hombres en igualdad de condiciones asciendan a puestos de mandos medios y superiores?



COMPROMISOS DEL COLEGIO

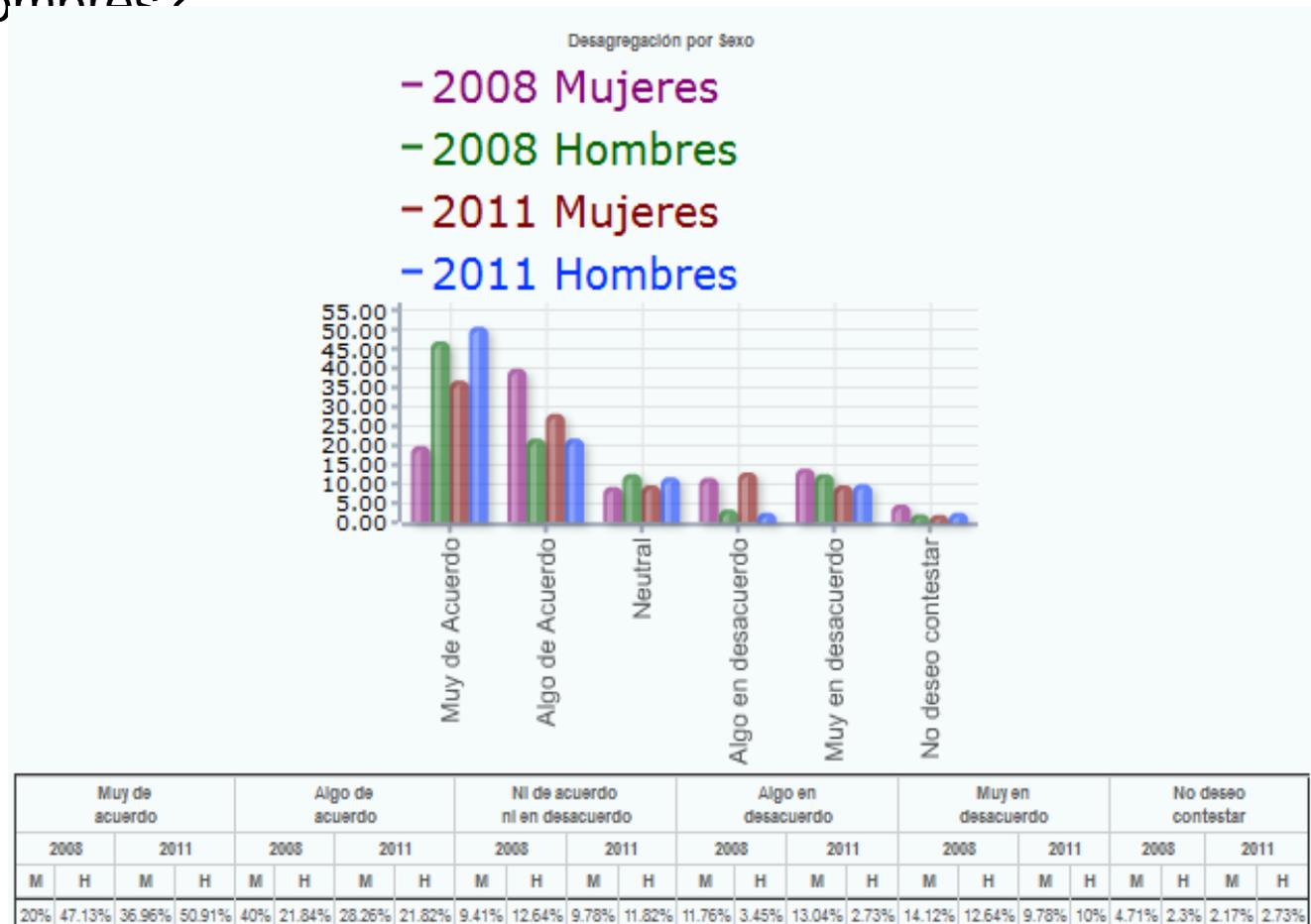
FACTOR 6. PROMOCIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

- 13. Realizar acciones afirmativas para reducir las brechas en todos los niveles y puestos de la Institución.

FACTOR 7

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

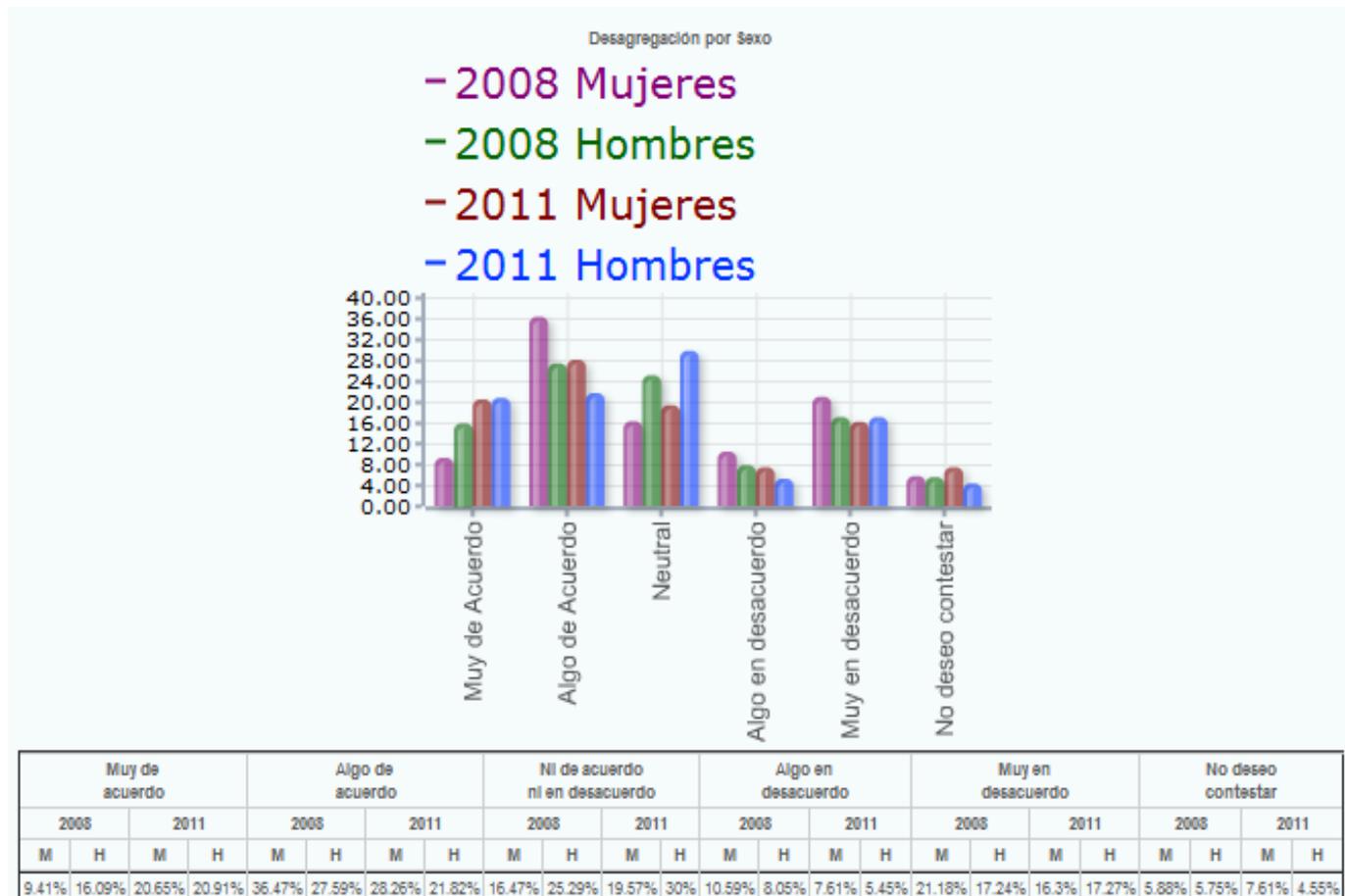
- 14. ¿En mi institución se establecen políticas de formación profesional y capacitación sin distinción para mujeres y hombres?



FACTOR 7

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- 22. ¿Los cursos y talleres que otorga la institución se consideran para promociones y ascensos?



COMPROMISOS DEL COLEGIO

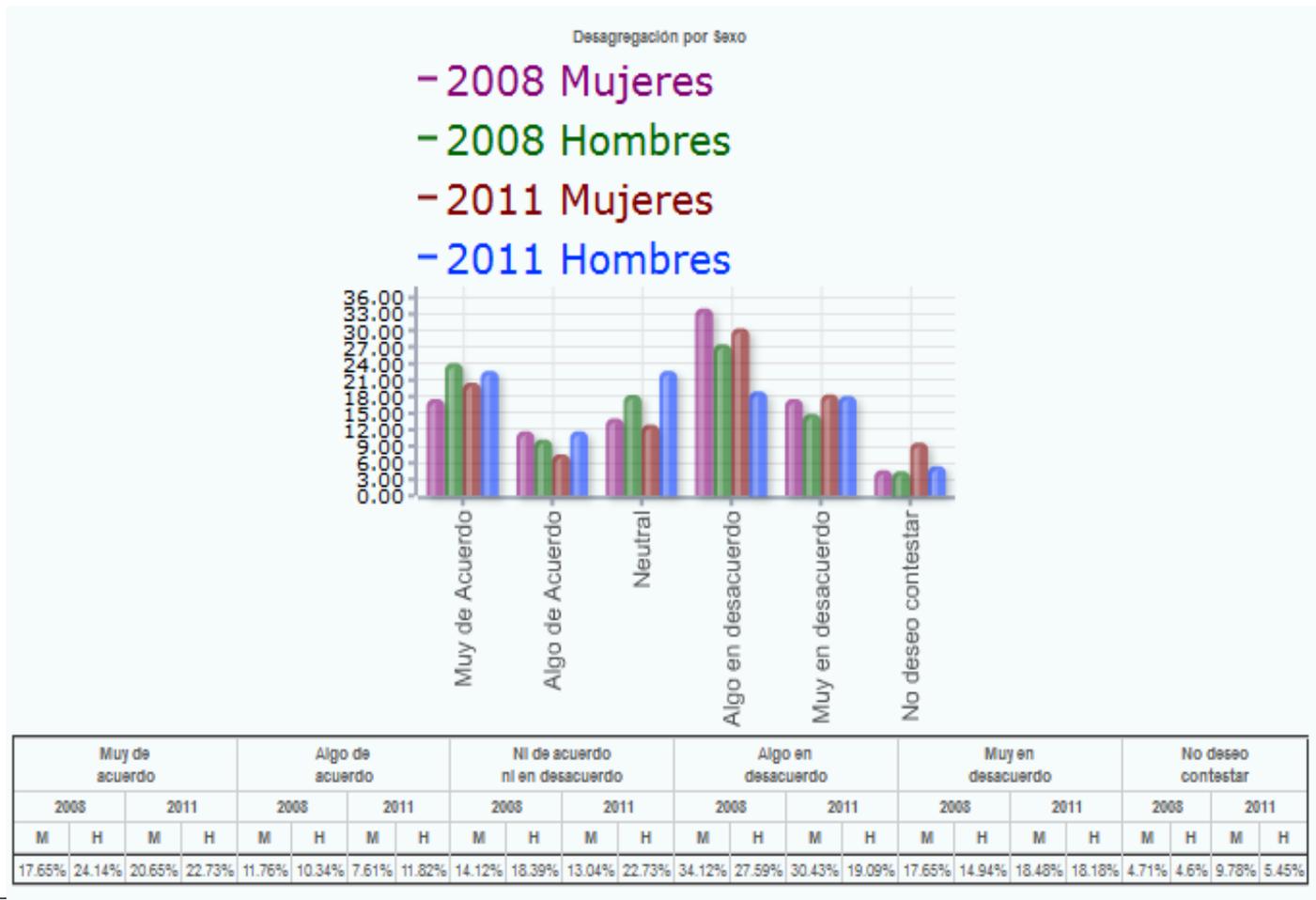
FACTOR 7. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

- Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación basado en los requerimientos de la Institución con perspectiva de género.

FACTOR 8

CORRESPONSABILIDAD VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

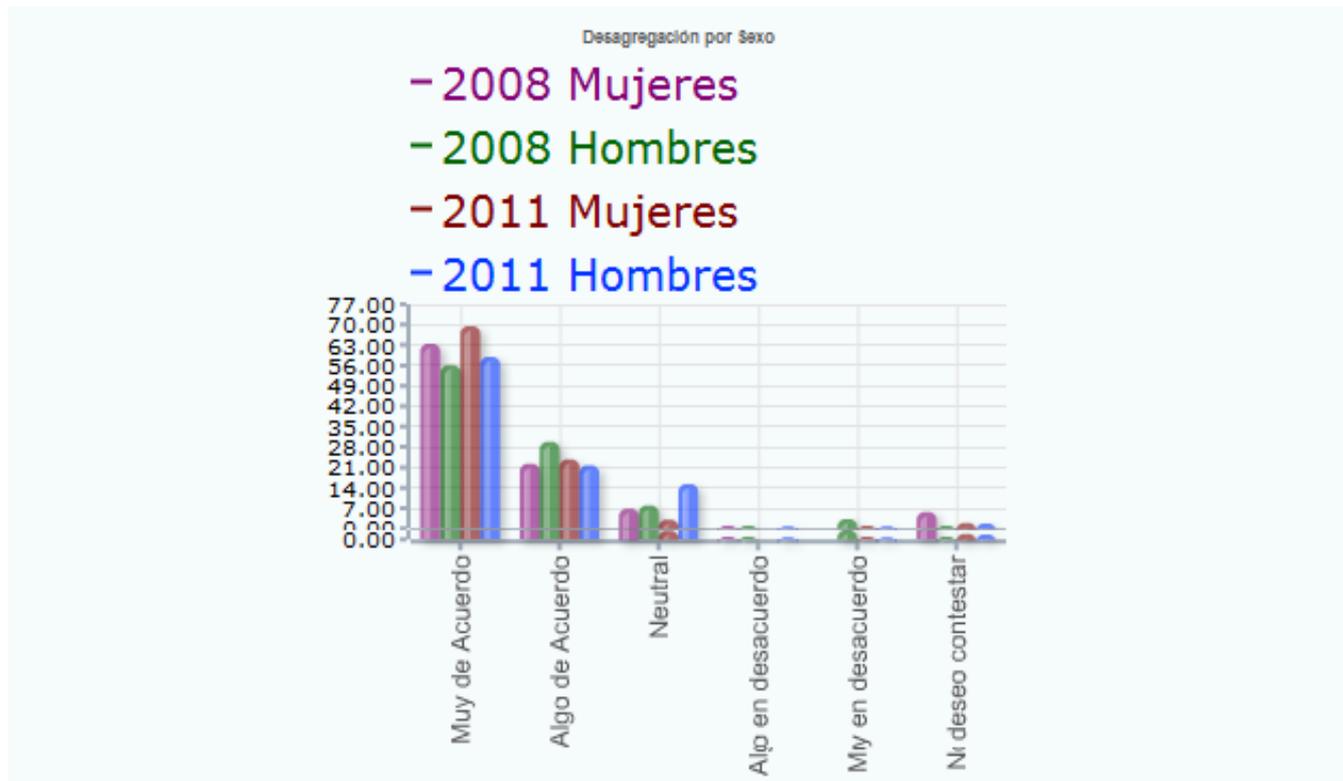
- 15. ¿En mi institución se agendan reuniones de trabajo fuera del horario laboral y/o días laborables?



FACTOR 8

CORRESPONSABILIDAD VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

- 30.¿ Considero que mi institución debe promover una política de conciliación de vida laboral, familiar y personal?



Muy de acuerdo		Algo de acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Algo en desacuerdo		Muy en desacuerdo		No deseo contestar	
2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
63.53%	56.32%	69.57%	59.09%	22.35%	29.89%	23.91%	21.82%	7.06%	8.05%	3.26%	15.45%
1.18%	1.15%	0%	0.91%	0%	3.45%	1.09%	0.91%	5.88%	1.15%	2.17%	1.82%

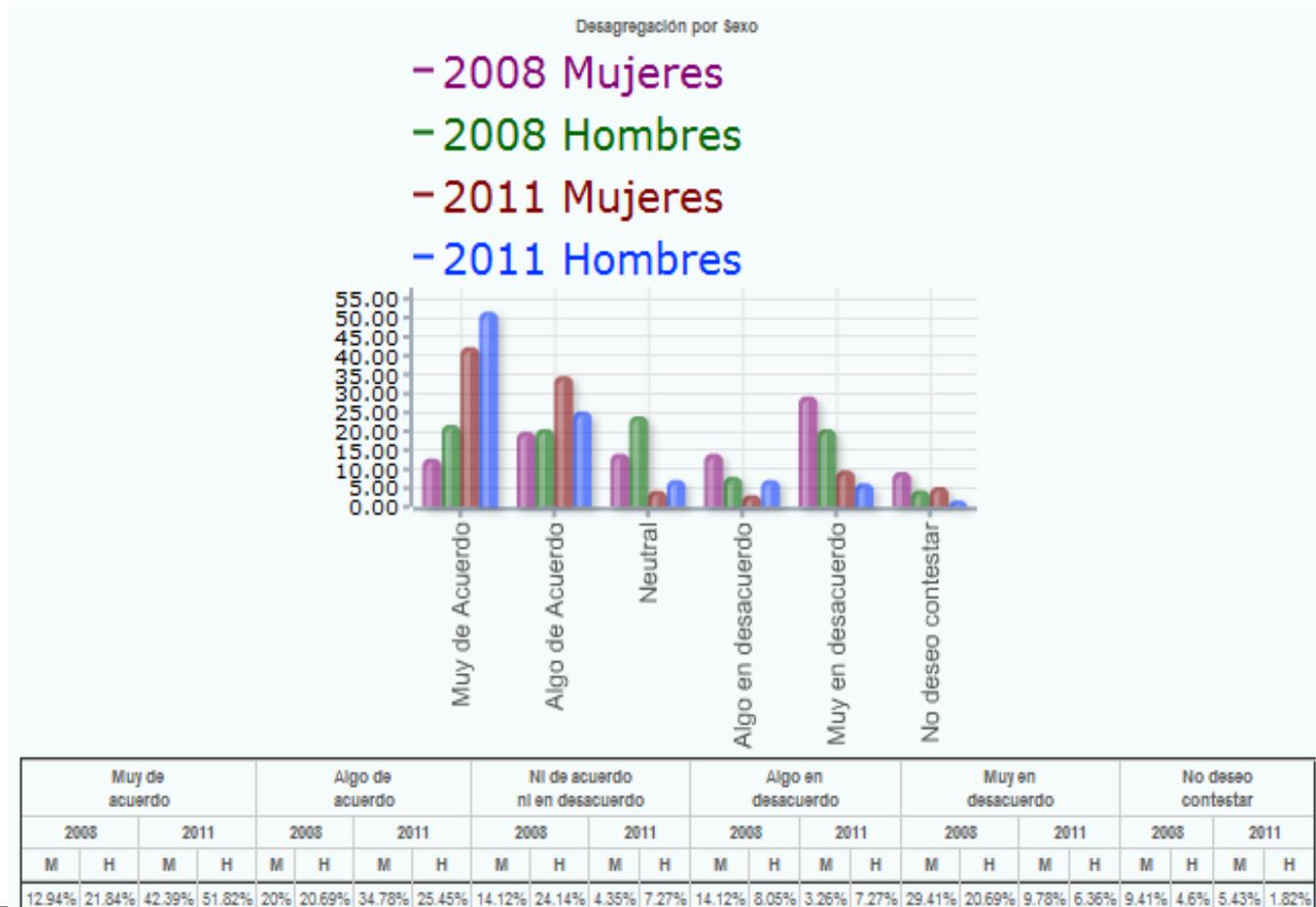
COMPROMISOS DEL COLEGIO

FACTOR 8. CORRESPONSABILIDAD VIDA LABORAL, FAMILIAR, PERSONAL E INSTITUCIONAL

- 15. Realizar un diagnóstico de la normatividad interna que evidencie las actuales condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal.
- 16. Realizar campañas de difusión sobre acciones afirmativas que favorecen la participación de padres varones en el cuidado de hijas e hijos.

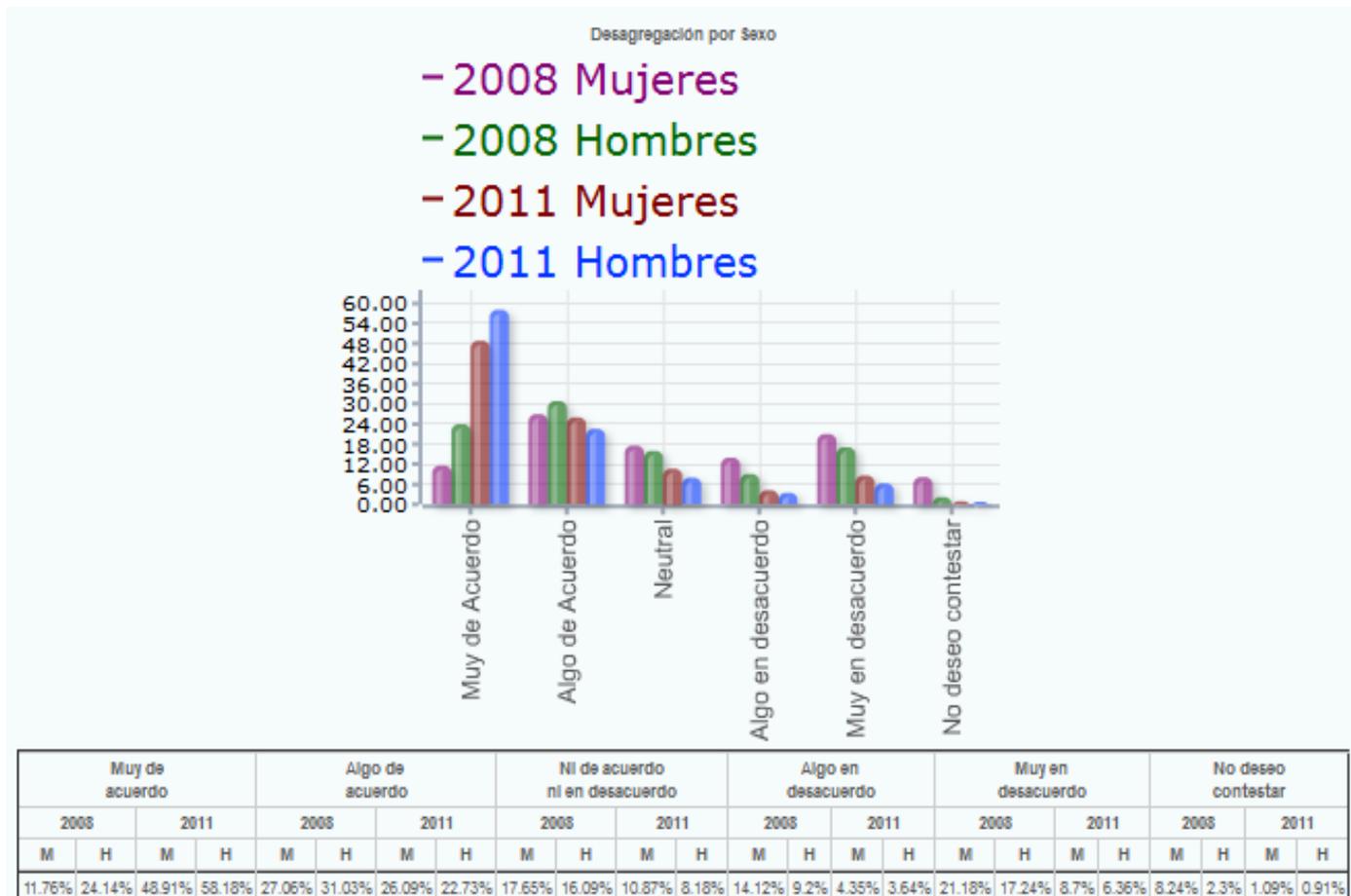
FACTOR 9 PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- 8. ¿Mi institución informa al personal sobre el hostigamiento y acoso sexual?



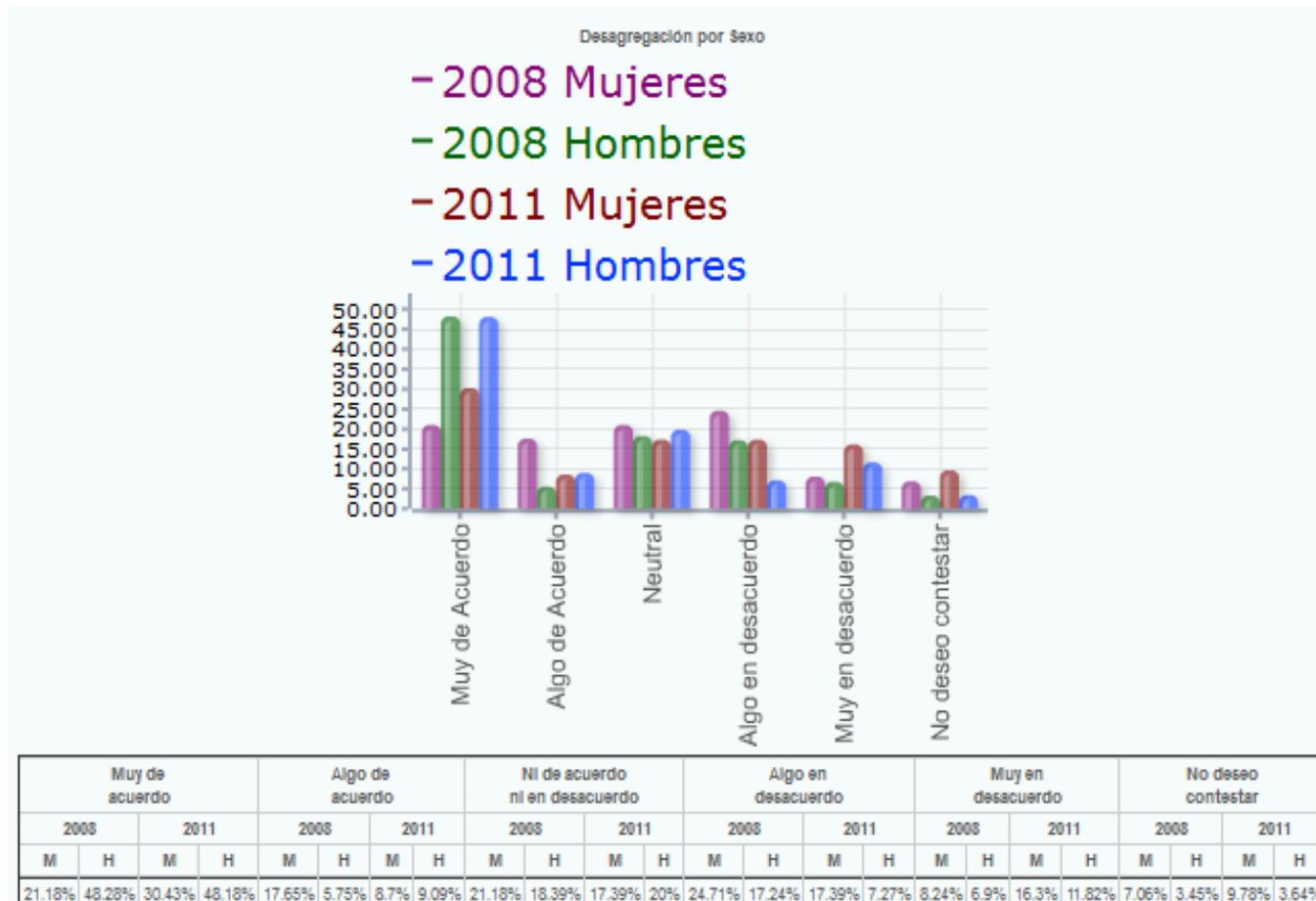
FACTOR 9 PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- 16. ¿En mi institución existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento y acoso sexual?



FACTOR 9 PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- 31. ¿En mi institución las autoridades intimidan o maltratan a las personas por su condición de ser mujeres u hombres?



COMPROMISOS DEL COLEGIO

FACTOR 9. PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- 17. Realizar campaña de difusión para el conocimiento del proceso institucional para la prevención, atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual.
- 18. Realizar campaña de promoción y difusión del programa de denuncia para casos de hostigamiento y acoso sexual.
- 19. Elaborar un programa de trabajo para la instancia colegida para atender asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual.
- 20. Crear una instancia de orientación e información que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico para casos de hostigamiento y acoso sexual.

Cuadro 2. Resumen Compromisos del Colegio

COMPROMISOS DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS		
FACTOR DEL PCI	OBJETIVO DEL FACTOR	COMPROMISO DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS. RATIFICADOS POR DIRECCIÓN GENERAL E INMUJERES (julio 2012)
1. Política Nacional y Deberes Institucionales	Incorporar la perspectiva de género en la cultura institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar que el Código de Ética, de conducta y la Misión-Visión institucional cuente con principios de igualdad, no discriminación y lenguaje incluyente. 2. Dar seguimiento a la aplicación de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Proigualdad y Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 3. Realizar un estudio comparativo que visualice cómo se modificó la situación inicial de mujeres y hombres considerando la implantación de los objetivos del Programa de Cultura Institucional.
2. Clima Laboral	Lograr un clima laboral que permita a la Administración Pública Federal (APF) tener mejores resultados al interior y exterior en beneficio de la ciudadanía	<ol style="list-style-type: none"> 4. Promover los principios de igualdad, confianza y respeto en el ambiente de trabajo. 5. Impulsar acciones con perspectiva de género y o discriminación a favor de un ambiente de trabajo sano e incluyente.
3. Comunicación Incluyente	Lograr una comunicación incluyente (..) que promueva la igualdad de género y la no discriminación	<ol style="list-style-type: none"> 6. Incluir dentro del programa de capacitación cursos sobre género y lenguaje no sexista. 7. Construir un manual de identidad institucional para el uso y aplicación del lenguaje no sexista en la comunicación organizacional y social.

FACTOR DEL PCI	OBJETIVO DEL FACTOR	COMPROMISO DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS. RATIFICADOS POR DIRECCIÓN GENERAL E INMUJERES (julio 2012)
4. Selección de Personal	Lograr una selección de personal basada en habilidades y aptitudes, sin discriminación de ningún tipo	<p>8. Contar con un sistema de selección de personal que integre criterios de evaluación curricular y experiencia laboral excluyendo el requisito del sexo en todo nivel y cargo.</p> <p>9. Definir y aplicar las acciones afirmativas que serán implementadas en el proceso de selección de personal.</p> <p>10. Realizar campañas impresas y/o electrónicas que fomenten la paridad al interior de la institución.</p>
5. Salarios y Prestaciones	Contar con una APF donde los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, con el fin de eliminar brechas de disparidad entre mujeres y hombres	<p>11. Contar con un diagnóstico que le permita identificar en el sistema de salarios y prestaciones las necesidades diferencias entre mujeres y hombres relacionadas con la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar.</p> <p>12. Contar con un diagnóstico que le permita identificar si los salarios y presentaciones que se otorgan al personal se establecen con criterios no discriminatorios en un mismo nivel salarial.</p>
6. Promoción vertical	Asegurar la creación de mecanismos de promoción vertical y horizontal justos que propicien el desarrollo de las capacidades de todas las personal que laboran en la APF	13. Realizar acciones afirmativas que permita reducir las brechas en todos los niveles y puestos de la institución.

FACTOR DEL PCI	OBJETIVO DEL FACTOR	COMPROMISO DEL COLEGIO DE POSTGRADUADOS. RATIFICADOS POR DIRECCIÓN GENERAL E INMUJERES (julio 2012)
7.Capacitación y formación profesional	Lograr una capacitación y formación profesional que promueva el desarrollo de competencias técnicas y actitudinales para incorporar la perspectiva de género en el otorgamiento de bienes y servicios públicos	14. Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación basado en los requerimientos de la institución con perspectiva de género.
8.Corresponsabilidad entre vida laboral, familiar, personal e institucional	Garantizar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional entre servidoras y servidores públicos de la AFP	15. Realizar un diagnóstico en la normatividad interna que evidencie las actuales condiciones de responsabilidad compartida en la vida laboral, familiar y personal. 16. Realizar campaña de difusión sobre acciones afirmativas que favorecen la participación de padres varones en el cuidado de hijas e hijos.
9.Prevenición del Hostigamiento y Acoso Sexual	Establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la AFP	17. Realizar una campaña de difusión para el conocimiento del proceso institucional para la prevención, atención y sanción de casos de acoso y hostigamiento sexual. 18. Realizar campaña de promoción y difusión del programa de denuncia para casos de hostigamiento y acoso sexual 19. Elabora un programa de trabajo para la instancia colegiada para atender asuntos relacionados con el acoso y hostigamiento sexual. 20. Crear una instancia de orientación e información que brinde asesoría, apoyo legal y psicológico para casos de acoso y hostigamiento sexual.

Cuadro 3. Calificación de Factores

FACTOR	MUJERES	HOMBRES	TOTAL DEL FACTOR
2. Clima Laboral	7.50	8.38	7.99
3. Comunicación Incluyente	7.76	8.55	8.19
4. Selección personal	6.13	6.90	6.56
5. Salarios y Prestaciones	6.87	7.54	7.24
6. Promoción Vertical y Horizontal	6.81	7.53	7.2
7. Capacitación	7.21	7.59	7.42
8. Conciliación vida laboral, familiar, personal e institucional	7.46	7.76	7.62
9. Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual	7.79	8.24	8.12
CALIFICACIÓN GLOBAL DEL COLEGIO	7.22	7.83	7.99
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LAS INSTITUCIONES DE LA AFP			7,56

CONCLUSIONES

- Los resultados muestran un importante **AVANCE** en Equidad de Género entre 2008 y 2011 en los Factores:
 - 3. Comunicación incluyente
 - 9. Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual
 - 2. Clima Laboral
- Pero muestran poner atención en las **ÁREAS DE OPORTUNIDAD** en los Factores:
 - 4. Selección de Personal
 - 6. Promoción Vertical y Horizontal
 - 5. Salarios y Prestaciones

¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

- Dra. María del Pilar Alberti Manzanares
- Coordinadora del Modelo de Equidad de Género
- Responsable del Programa de Cultura Institucional en el Colegio de Postgraduados.

- Mail: palberti@colpos.mx
- Tel: 01-595-95-20200 Ext. 1851